De do's and don'ts van internet in de werk

Internet@work

Mag je je internetverbinding op het werk gebruiken om te surfen naar websites louter voor persoonlijke doeleinden en heeft je werkgever het recht om je mailtjes te controleren? In dit dossier vertellen we je wat de wet hierover zegt.



plaats



In absolute termen verzinkt het aantal bedrijfsmatige internetverbindingen in België (197.929 per 31 maart 2002) nog steeds in het niets vergeleken met het aantal privéconnecties (1.293.184 per 31 maart 2002 [1]). Deze absolute cijfers geven echter slechts een vertekend beeld, aangezien één enkele bedrijfsconnectie vaak meerdere (tientallen) personen met het internet verbindt. We kunnen dan ook gerust stellen dat steeds meer personen tijdens hun arbeidsuren toegang hebben tot het internet in al zijn vormen (het World Wide Web, e-mail, instant messengers...).

De verlokkingen

Het is echter algemeen geweten dat de verlokkingen welig tieren op het internet en voor je het weet, worden de arbeidsuren gebruikt voor uitvoerige privé-briefwisseling en uren surfplezier. Tegelijkertijd heeft (nog) geen enkel bedrijf de deuren moeten sluiten omdat zijn werknemers zich even ontspanden via het internet.
Onnodig dan ook te vermelden dat internet en het werk soms op gespannen voet met elkaar staan. De vraag stelt zich dan ook in welke mate je als werknemer (we gaan niet in op de situatie van zelfstandigen) de internettoegang die door je werkgever ter beschikking wordt gesteld voor persoonlijke doeleinden mag gebruiken en in welke mate je werkgever je doen en laten op de elektronische snelweg mag nagaan.

De regels...

Alles hangt af van de afspraken die tussen partijen gemaakt worden. Aangezien de werkgever de nodige internetfaciliteiten ter beschikking stelt én ervoor betaalt, heeft hij principieel alleen het recht om te bepalen onder welke voorwaarden je van die faciliteiten gebruik mag maken.
Het staat de werkgever vrij om het internetgebruik te reguleren zoals hij het meest geschikt acht: hij kan verbieden dat bestanden boven een bepaalde omvang worden gedownload; hij kan het versturen van persoonlijke e-mails beperken tot bepaalde uren (bijvoorbeeld tijdens het middaguur); hij kan verbieden dat bepaalde soorten sites (vaak van bedenkelijk allooi) worden bezocht; hij kan regels uitvaardigen i.v.m. het verplicht gebruik van antivirus- of firewall-programma's; hij kan eisen dat je een wachtwoord gebruikt en dat je hier als enige kennis van mag hebben; hij kan bepaalde beperkingen instellen voor het gebruik van de out-of-officefunctie; hij kan verbieden dat vertrouwelijke informatie via e-mail wordt verzonden of verplichten dat deze eerst geëncrypteerd wordt; enzovoort.
Deze regels kunnen in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen zijn, in het arbeidsreglement en soms zelfs in een specifiek daartoe overeengekomen bedrijfs-CAO. Indien er geen afspraken gemaakt zijn, gelden de algemene regels van de arbeidsovereenkomstenwet en mogen de door de werkgever ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen in principe enkel voor bedrijfsdoeleinden gebruikt te worden.

...en hun naleving

De geest kan dan wel sterk zijn, het vlees is vaak zwak. Zelfs als je op de hoogte bent van het verbod om tijdens je werkuren het internet voor persoonlijke doeleinden te gebruiken, heb je wel al eens een e-mail gestuurd naar kennissen of vrienden en heb je ongetwijfeld al eens een hobbysite bezocht (al was het maar omdat die internetverbinding op het werk zoveel sneller is dan die thuis). Uiteindelijk is er hier niets nieuws onder de zon : wie heeft al niet eens een persoonlijk telefoongesprek gevoerd op het werk ? Wie heeft al niet eens gebruikgemaakt van die kleurenprinter op het werk om een of ander document voor zichzelf af te drukken?
Een en ander is uiteraard geen doodzonde, maar kan wel degelijk nadelige gevolgen voor je werkgever hebben. Voor je het weet, heb je een virus gedownload dat de server van het bedrijf platlegt of heb je gevoelige gegevens doorgespeeld naar onbevoegde personen.

Is Big Brother watching you?

De vraag stelt zich dan ook in welke mate je werkgever mag nagaan wat je zoal uitspookt op het internet en of je de voorziene regels wel naleeft. Mag je werkgever zich als een volleerde Big Brother ontspinnen en al je mailboxen grondig doornemen? Mag hij een logboek bijhouden van jouw surfgedrag? Of dient hij integendeel ook op de werkplaats jouw privacy na te leven en dus eerst jouw toestemming te vragen alvorens jouw internetgedrag na te gaan?
Om hier antwoord op te krijgen, moet je eerst en vooral opnieuw je arbeidsovereenkomst, je arbeidsreglement en, desgevallend de relevante bedrijfs-CAO's door nemen. Misschien staan daarin de regels vermeld die je werkgever dient na te leven wanneer hij je internetbezigheden wenst te controleren.
Als er geen specifieke afspraken bestaan op het niveau van jouw bedrijf, geldt sinds 26 april 2002 een specifiek hiervoor opgestelde CAO. De werkgevers- en werknemersorganisaties stelden immers vast dat er dringend nood was aan een geijkte procedure om ervoor te zorgen dat de rechtmatige belangen van de werkgever (die erop moet toezien dat het internet voor professionele doeleinden wordt gebruikt) verzoend blijven met die van de werknemer (wiens recht op privacy dient nageleefd te worden). Het resultaat van die gesprekken is uitgemond in **CAO nr. 81**. Die stelt een aantal regels voorop die door de werk-

gever nageleefd dienen te worden als hij jouw internetgebruik wil nagaan. Deze kunnen kort als volgt samengevat worden [2]:

- Om te beginnen wordt het controlerecht van de werkgever bevestigd: je werkgever heeft dus het recht om jouw doen en laten op het internet tijdens de bedrijfsuren na te gaan. Dat controlerecht wordt echter beperkt om jouw recht op privacy na te leven.

- Zo is de werkgever verplicht om aan alle werknemers te melden dat hij hun internetgedrag zal controleren. Deze meldingsplicht dient zowel collectief (dus aan alle werknemers, via de ondernemingsraad) als individueel uitgevoerd te worden (iedere werknemer dient apart verwittigd te worden, bijvoorbeeld via een aparte clausule in je arbeidsovereenkomst of via een tekst die bij het opstarten van je computer op het scherm verschijnt).

- Daarnaast wordt het controlerecht van je werkgever strikt beperkt tot vier gevallen. Je kan derhalve tijdens de werkuren enkel gecontroleerd worden:
- ingeval van onrechtmatig gedrag (bijvoorbeeld het surfen naar pornografische of racistische sites);
- ter bescherming van de bedrijfsmatige belangen (bijvoorbeeld vermijden dat vertrouwelijke informatie via het internet uitlekt);
- bij handelingen die het IT-netwerk van het bedrijf kunnen ontregelen (bijvoorbeeld door het overmatig downloaden van omvangrijke Mpeg-bestanden);
- en ten slotte ter naleving van de interne regels inzake het gebruik van het netwerk.

- Een laatste principe houdt in dat de controle van de werkgever niet onmiddellijk op individuele werknemers mag gericht zijn. In eerste instantie dient de werkgever immers te werken met algemene, niet aan bepaalde werknemers toe te schrijven gegevens (zoals bijvoorbeeld statistieken over het aantal bestanden dat wordt gedownload en hun respectievelijke omvang). Pas als uit deze gegevens onrechtmatig gedrag, schade aan de bedrijfsmatige belangen of ontregeling van het IT-netwerk voortvloeit, mag de werkgever nagaan welke werknemer(s) hiervoor individueel verantwoordelijk is (zijn) en hen, zo nodig, een sanctie opleggen.



Eerst een gesprek

Indien uit de algemene gegevens blijkt dat een of meerdere werknemers de interne regels inzake het gebruik van het netwerk niet naleven, mag de werkgever niet onmiddellijk overgaan tot individualisering van deze gegevens. Hij moet eerst een algemene voorlichtingsfase naleven, waarbij alle werknemers op de hoogte worden gebracht van het feit dat er zich dienaangaande een probleem stelt. Indien deze voorlichtingsfase vruchteloos blijkt te zijn, kan de werkgever alsnog de gegevens individualiseren om na te gaan welke werknemer(s) hiervoor verantwoordelijk is (zijn). Hij mag deze laatste echter niet onmiddellijk bestraffen. Hij is verplicht om hem eerst uit te nodigen voor een gesprek om te proberen het probleem aldus te verhelpen. Als ook dit gesprek niet baat, mag de werkgever overgaan tot het sanctioneren van de betrokken werknemer.
Hoewel deze regels vrij vers van de pers zijn en niet van kritiek gespeend zijn gebleven, toch bieden ze een goede leidraad voor werkgevers en werknemers in deze vaak gevoelige materie.

Betrapt

Het staat nu vast: je werkgever heeft de hierboven beschreven procedure correct toegepast en heeft je betrapt op het gebruik van de bedrijfsmatige internettoegang op een wijze die strijdig is met de interne regels. Wat kunnen hiervan nu de gevolgen zijn? Samengevat kan deze vaststelling twee gevolgen hebben:
Enerzijds houdt de niet-naleving van de door de werkgever uitgevaardigde regels in dat je een inbreuk pleegt op je arbeidscontract. De concrete sancties die daaruit kunnen voortvloeien, hangen af van de ernst van de inbreuk, de sanctieprocedure die in je arbeidsovereenkomst en/of het arbeidsreglement is voorzien, de gegeven omstandigheden waarin je de inbreuk gepleegd hebt en de mogelijke schade die hieruit kan voortvloeien. Verminderde kansen op promotie, een berisping, tot zelfs (in ernstige gevallen) ontslag kunnen hieruit voortvloeien.
Anderzijds is het mogelijk dat jouw gedrag schade heeft doen ontstaan voor je werkgever en/of voor derden. Zo kan je een virus gedownload hebben, waardoor het volledige bedrijfsnetwerk plat kwam te liggen en er bepaalde gegevens onherroepelijk verdwenen zijn. Je kan vertrouwelijke informatie naar een concurrent doorgespeeld hebben of op een andere manier kenbaar gemaakt hebben. Of je kan, door te surfen naar onwelvoeglijke sites de reputatie van het bedrijf besmeurd hebben.
Je werkgever dient altijd in te staan voor de schade die door zijn werknemers veroorzaakt wordt. Je kan als werknemer echter verplicht worden de schade die uit jouw foutief gedrag voortvloeit mee te vergoeden in geval van bedrog, zware fout of een gebruikelijke lichte fout.
Of jouw gedrag aldus kan omschreven worden, hangt natuurlijk af van de concrete omstandigheden. Het is nuttig te weten dat er al veroordelingen zijn uitgesproken waarbij het herhaaldelijk versturen van persoonlijke e-mails via de internettoegang op het bedrijf als een gebruikelijke lichte fout werd weerhouden, waardoor de betrokken werknemer mee diende op te draaien voor de veroorzaakte schade.

Conclusie

Je hoeft je niet schuldig te voelen als je af en toe een persoonlijke e-mail verstuurt tijdens de kantooruren of snel even de voetbaluitslagen naleest op een website. Als je werkgever het al niet (oogluikend) toestaat, zal dergelijk beperkt persoonlijk gebruik van het internet niet veel productietijd verloren doen gaan en jou derhalve normaal gezien niet aangewreven worden.
Uitvoerig gebruik van de bedrijfsmatige internettoegang voor privé-doeleinden zal echter wel een inbreuk op je arbeidscontract kunnen inhouden, met alle mogelijke nadelige gevolgen van dien. De nodige maat houden kan dus ook hier zeker geen kwaad.

— Emmanuel Van Melkebeke —
Advocaat aan de balie te Brussel

[1] Bron : ISPA Belgium - [www.ispa.be/nl/c030226.html].
[2] Zie voor de volledige tekst: [www.nar.be]